



Estado de Illinois
Comisión de Derechos Humanos de Illinois

ESTAMOS AQUÍ PARA SERVIRLE. **NO DUDE EN PONERSE EN CONTACTO CON NOSOTROS.**

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

James R. Thompson Center
100 W. Randolph Street, Suite 5-100
Chicago, Illinois 60601
ph (312) 814.6269
fax (312) 814.4760



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

Edificio William G. Stratton
Room 802
401 South Spring Street
Springfield, Illinois 62706
ph (217) 785.4350
fax (217) 524.4877

IMPRESO BAJO LA AUTORIDAD DEL ESTADO DE ILLINOIS
9/2010 - 250



2010

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

REPORTE

EL HONORABLE PAT QUINN, GOBERNADOR DEL ESTADO

ANUAL

NUESTRA MISIÓN

La **Comisión de Derechos Humanos de Illinois** se dedica a promover la erradicación de la discriminación ilegal, según se define en la **Ley de Derechos Humanos del estado**.

Esta **ley** prohíbe...

la discriminación en base al **sexo**, edad, raza, color, religión, antecedente policial, estado civil, discapacidad, el estatus familiar en las transacciones de bienes y raíces, el estatus de ciudadanía en relación con el empleo, origen nacional, origen étnico, baja militar deshonrosa, las represalias, orientación sexual, el estatus militar y de orden de protección

la discriminación en el área laboral, de transacciones de bienes y raíces, educación superior, alojamiento de tipo público y en el acceso al crédito financiero.

Nuestra **misión** es ofrecer un foro imparcial para resolver las quejas relacionadas con discriminación que se presenten bajo la **Ley de Derechos Humanos de Illinois**.

Nuestra principal responsabilidad...

es tomar decisiones imparciales en cuanto a los casos de discriminación ilegal, según se define en la **Ley de Derechos Humanos de Illinois**, además de proporcionarle información al público acerca de la **Ley** y la **Comisión**.

Los **valores fundamentales** de la Comisión consisten en ofrecer servicios profesionales, competentes, eficientes y eficaces a todas las personas que se acercan en busca de información, o a quienes han presentado un caso ante la Comisión.



SIRVIENDO AL PÚBLICO CON ORGULLO



Carta al Honorable Gobernador del Estado Pat Quinn, Miembros de la Asamblea General y Pueblo de Illinois:

Por medio de la presente la Comisión de Derechos Humanos de Illinois ofrece a su consideración el Reporte Anual para el Año Fiscal 2010.

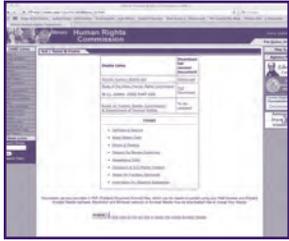
A pesar de los retos fiscales que ha enfrentado nuestro estado, la Comisión ha hecho cumplir su mandato, en cuanto a que todos los ciudadanos de Illinois cuenten con un foro justo e imparcial para abordar las quejas de quienes han sufrido o han sido acusados de actos de discriminación, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Derechos Humanos de Illinois en 775 ILCS 5/1-101 y siguientes.

Con un nuevo Presidente asumiendo el cargo al inicio del año, junto con dos Comisionados recién nombrados y la ratificación en el puesto de varios funcionarios con amplia experiencia, la Comisión da un paso en 2010 con una sólida alineación.

Debido a nuestra alianza continua con la Oficina del Gobernador y la Legislatura de Illinois, hemos contado con los recursos y el apoyo para cumplir eficientemente con nuestra misión. Hemos añadido dos nuevos Jueces Administrativos (AJ, por sus siglas en inglés) a nuestro dedicado equipo, lo que nos ha permitido adjudicar más eficientemente los reclamos que actualmente se encuentran en curso en la Comisión. Por otro lado, se han fortalecido nuestras sólidas relaciones de trabajo con el Departamento de Derechos Humanos, el Departamento Central de Servicios Administrativos (CMS) y otras partes interesadas clave, y siguen proporcionándonos el apoyo necesario para eliminar las prácticas discriminatorias en Illinois. Nos sentimos orgullosos además de haber apoyado, en asociación con CMS y la Oficina del Gobernador, la puesta en marcha de la importante labor de la Comisión para la Investigación y Alivio para Casos de Tortura en Illinois.

Este año la Comisión ha puesto un renovado énfasis en la difusión comunitaria, luego de haber llevado a cabo nuestro primer foro en el ayuntamiento, titulado Nuestros Derechos Bajo la Ley, en asociación con Center On Halsted y Lambda Legal. También fuimos uno de los anfitriones y organizadores de un evento para Lilly Ledbetter, cuyas luchas por la igualdad de género y en el salario han tenido como resultado la aprobación por parte de el Congreso de EE.UU de la Ley para el Salario Justo que lleva su nombre. Ahora más que nunca el trabajo de la Comisión para erradicar la discriminación en nuestro estado tiene una importancia crítica. En nombre de la Comisión agradecemos su firme y continuo apoyo.

Martin R. Castro, Presidente
Comisión de Derechos Humanos



RESUMEN DE CASO NO. 1

Morad y Zuniga vs. la Junta Educativa de la Ciudad de Chicago

(Discriminación por origen étnico y nacional)

Los dos denunciantes indicaron que fueron acosados en base a su origen nacional y étnico. Ellos también alegaron que fueron despedidos debido a que presentaron una queja en relación con dicho acoso. La parte instada mantuvo que no hubo tal acoso, y que los denunciantes fueron despedidos debido a que causaron trastornos en el ambiente laboral para los demás trabajadores.

Los denunciantes perdieron su reclamo por acoso porque no pudieron probar que se diera la situación, en cualquiera de sus instancias. No tuvieron éxito en cuanto a corroborar los alegatos relacionados con su despido, ya que no presentaron evidencias de que la respuesta de la parte instada fuera un pretexto con el fin de encubrir una situación de represalia ilegal.

LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

El 6 de diciembre de 1979 James R. Thompson, quien al momento ocupaba el puesto de Gobernador del estado, promulgó la Ley de Derechos Humanos de Illinois, 775 ILCS 5/1-101 y siguientes. La Ley generó la cobertura en el área de derechos civiles más amplia para el pueblo de Illinois en la historia del estado. Con la Ley se creó un mecanismo de aplicación en dos vertientes: un Departamento para investigar los cargos por discriminación, y una Comisión para adjudicar las quejas por la infracción de los derechos civiles en la vivienda, el empleo, la vivienda pública, la educación superior y el crédito financiero. Los cargos por discriminación pueden ser presentados ante el Departamento por individuos, grupos y/o en ciertos casos, por parte del Director del Departamento de Derechos Humanos. Tanto el Departamento como el denunciante pueden someter una inconformidad por violación a los derechos civiles ante la Comisión. Dichas quejas se adjudican bajo las secciones 8A-102 y 8B-102 de la Ley.

La Comisión de Derechos Humanos (HRC) tiene oficinas en Chicago y en Springfield. La HRC está compuesta por trece Comisionados, el Director Ejecutivo, el Juez Administrativo Presidente, el Juez Administrativo Adjunto y siete Jueces Administrativos, el Funcionario Fiscal Presidente, el Director Jurídico y el Subdirector Jurídico, además del personal administrativo de apoyo.

CASO DE ESTUDIO NO. 4

Arrest Record

Asunto impugnado: Acoso sexual y represalias

Ley de Derechos Humanos de Illinois 775 ILCS 5/2-102(D) y 775 ILCS 5/6-101(A)

Cheryl Lockard vs. Primera Iglesia Bautista Cheryl Lockard vs. Keith Jones

Cheryl Lockard ("la denunciante") presentó un cargo por discriminación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois ("el Departamento") en contra de las partes instadas, la Primera Iglesia Bautista ("la iglesia") y su Ministro ("Jones"), alegando que Jones la había acosado sexualmente, y que la iglesia la había despedido de su puesto como Secretaria de la Iglesia, en represalia por haber presentado dicha queja. El Departamento encontró evidencia sustancial de acoso sexual y represalias, y posteriormente presentó una queja por discriminación ilegal en nombre de la denunciante, en contra de Jones y la iglesia, ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois ("la Comisión").

La Ley de Derechos Humanos de Illinois ("la ley") estipula que el cargo por discriminación debe presentarse dentro de los 180 días posteriores al momento en que se dio la mala conducta alegada. Jones y la iglesia argumentaron que debido a que la mayor parte del acoso sexual alegado se dio fuera del lapso de 180 días, y que el único presunto acto de acoso sexual era relativamente "leve", (Jones dando masaje en los hombros de la denunciante mientras escribía a máquina), los alegatos de acoso sexual no se presentaron oportunamente.

Al concluir la audiencia pública ante uno de los Jueces Administrativos de la Comisión ("ALJ"), el ALJ no estuvo de acuerdo con las partes instadas, e ingresó un hallazgo indicando que el cargo se había presentado a tiempo y que la denunciante había establecido con la preponderancia de la evidencia que había sufrido acoso sexual. El ALJ determinó además que las partes instadas habían cometido represalias en contra de la denunciante. El ALJ le otorgó a la denunciante los salarios perdidos comprobables, gastos médicos no reembolsados y daños por tensión emocional resultante de estos actos de discriminación.

La iglesia y Jones sometieron Excepciones a la Orden y Decisión Recomendada ("ROD") del ALJ ante la Comisión, indicando una vez más que los cargos no se habían presentado a tiempo, y que el único incidente alegado fue de naturaleza aislada y relativamente leve. Un panel de tres Comisionados declinó la revisión posterior del asunto, con lo que la ROD quedó como la Orden y Decisión final de la Comisión.





CASO DE ESTUDIO NO. 3

SOLICITUD DE REVISIÓN: Discriminación por edad, sexo, represalias

Ley de Derechos Humanos de Illinois 775 ILCS 5/2-102 (A) y 775 ILCS 5/6-101(A)

Concerniente a la solicitud de revisión de: **Janet Williams**

Janet Williams (“la solicitante”) presentó una Solicitud de Revisión ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (“la Comisión”) en relación con el Aviso de Desestimación de sus cargos por discriminación por parte del Departamento de Derechos Humanos de Illinois (“el Departamento”). La solicitante alegó que Bedford Motors Service, Inc. (“el empleador”) la despidió de su puesto como Directora de Transporte debido a su sexo (femenino), a su edad (40 años), y en represalia por haberse opuesto previamente a la discriminación ilegal.

Inicialmente el Departamento no encontró evidencias de discriminación y desestimó el cargo presentado por la solicitante, en tres instancias. Luego de que la solicitante presentó la Solicitud de Revisión luego de la desestimación, el Departamento reconsideró su postura anterior, y se determinó que había evidencia sustancial de discriminación en su contra en relación con su sexo, y en cuanto a su reclamo por represalias. Al notar que el empleador había sustituido a la solicitante con un empleado dentro de su clase de edad protegida, la Comisión estuvo de acuerdo con el Departamento en que no había evidencia sustancial de discriminación en contra de la solicitante en base a su edad. Por lo tanto, la Comisión ratificó la desestimación del Departamento en relación con el cargo por discriminación por edad y remitió (devolvió) el caso al Departamento para ingresar la evidencia sustancial de represalias y discriminación en base al sexo de la solicitante.

SOLICITUD DE REVISIÓN

Cuando el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (DHR) desestima una queja debido a la falta de evidencia sustancial de actos de discriminación, el denunciante podrá presentar una Solicitud de Revisión ante la HRC o presentar una demanda ante la Corte de Circuito en los 90 días posteriores a la recepción del Aviso de Desestimación. Cuando el DHR desestima un cargo por la inasistencia a una reunión de indagación de hechos, el denunciante podrá presentar una Solicitud de Revisión ante la HRC o presentar una demanda ante la Corte de Circuito en los 90 días posteriores a la recepción del aviso. La decisión de la HRC podrá apelarse en la Corte de Apelaciones de que resulte pertinente.

CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA

Si el DHR encuentra evidencia sustancial de actos de discriminación y emite un aviso, el denunciante debe, a fin de que la queja siga en curso: (1) Presentar una queja ante la corte de circuito pertinente en los 90 días posteriores a la recepción del aviso, o (2) Solicitar que el DHR presente una inconformidad ante la HRC en nombre del denunciante en los 30 días posteriores a la recepción del aviso. Si el DHR no completa su investigación en un lapso de 365 días, o cualquier plazo adicional acordado, entonces el denunciante tiene 90 días para: (1) Presentar una queja ante la HRC o (2) Presentar una queja ante la Corte de Circuito pertinente.

ORDEN VIGENTE EN RELACIÓN CON LOS MEMORANDOS PREVIOS A LA AUDIENCIA

Las partes, en conjunto, prepararán y someterán un memorando previo a la audiencia ante el Juez Administrativo oficiante (AJ, por sus siglas en inglés) de la HRC por lo menos 14 días antes del inicio programado del procedimiento. El denunciante deberá preparar el primer documento preliminar y someterlo ante la parte instada por lo menos 14 días antes de la fecha límite para presentar el recurso. El AJ oficiante podría obviar la preparación de los memorandos previos a la audiencia si cualquiera de los litigantes no está siendo representado por un abogado. Es muy recomendable solicitar que le represente un abogado.

RESUMEN DE CASO NO. 2

Murray vs. Brandy’s Automotive, Inc.

(Discriminación por discapacidad de tipo mental)

El denunciante indicó que fue despedido debido a su discapacidad mental. La parte instada respondió diciendo que fue cesado de sus labores porque no reportó que iba a ausentarse, y abandonó el puesto de trabajo.

Durante la audiencia, la evidencia demostró que el denunciante estuvo hospitalizado brevemente como resultado de su discapacidad. Él admitió que no se puso en contacto personalmente con la parte instada en ese momento, pero indicó que su ex-esposa reportó a la compañía la condición en que se encontraba. Al ser dado de alta del hospital, su médico le entregó una certificación indicando que podía volver al trabajo. Sin embargo, la parte instada ignoró este documento, y, sin contar con evidencias de tipo médico, insistió en que el denunciante debía someterse a un programa de abuso de sustancias antes de que se le permitiera volver a trabajar.

La parte instada no despidió al denunciante durante su estadía en el hospital, sin embargo, luego de que la compañía se rehusó a permitirle que volviera al trabajo el denunciante contrató a un abogado. Cuando la parte instada se enteró de que había un abogado involucrado en la situación procedió a despedir al denunciante. Esta coincidencia en el tiempo apoya el hallazgo de que el despido fue un pretexto para la discriminación.

Al denunciante se le otorgaron los salarios perdidos y los honorarios legales, y se le ordenó a la parte instada que llevara a cabo entrenamientos entre su gerencia y trabajadores para prevenir actos de discriminación en el futuro.

RESUMEN DE CASO NO. 3

James vs. Ameritech Services, Inc.

(Discriminación racial)

La denunciante alegó que se le negó una licencia con motivo de su boda, y que fue despedida debido a su raza. La parte instada indicó que la denunciante fue despedida porque infringió las políticas de la compañía relacionadas con las licencias.

La evidencia demostró que, de hecho, la denunciante tomó más tiempo libre que el permitido bajo las políticas establecidas por escrito de la parte instada. Más aún, la denunciante no pudo demostrar que a otros empleados en puestos similares de una raza distinta a la suya se les hubiera concedido una licencia por el lapso de tiempo que ella solicitó. Dado que la denunciante no pudo comprobar que otros trabajadores de razas distintas a la suya hubieran recibido un trato más favorable, sus alegatos no resultaron corroborados.

LA AUDIENCIA

Se fija una fecha para celebrar una audiencia acerca del asunto ante el ALJ entre 30 y 90 días después de que la queja ha sido presentada ante la HRC. Después de la audiencia el ALJ emite una Recomendación y Decisión (ROD). Si cualquiera de las partes objeta la ROD, se pueden solicitar excepciones, y la ROD será revisada por un panel compuesto por tres Comisionados. Este panel podrá adoptar, revertir o modificar la ROD, o regresar dicho documento de vuelta con el ALJ. Si la ROD se adopta pasará a constituir la determinación final de la HRC. La decisión final de la HRC podrá apelarse en la Corte de Apelaciones de que resulte pertinente.

RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

La petición para la revisión de la orden final de la Comisión deberá presentarse ante la Corte de Apelaciones de Illinois pertinente en los 35 días posteriores a la fecha de entrega indicada en la copia de la decisión, recibida por la parte afectada.

RESOLUCIONES

Cuando el Departamento presenta una resolución, un panel de 3 miembros de la Comisión determinará la aprobación de la misma. Las partes pueden llegar a una resolución de los asuntos en cuestión, con o sin la autorización de la Comisión. Sin embargo, si desean que la Comisión mantenga jurisdicción sobre el asunto con fines de ejecución, el acuerdo deberá formularse por escrito y presentarse ante la Comisión para su aprobación. La aprobación se consigue a través de un orden autorizando la resolución y desestimando el caso.

PUBLICACIÓN DE LAS OPINIONES

Decisions of the Commission or panels thereof, whether on requests for review or complaints, shall be published within 120 calendar days of the completion of service of the written decision on the parties. Decisions of the Commission are available on the Commission's website at www.state.il.us/ihr.

CASO DE ESTUDIO NO. 2

Sexual Harassment

SOLICITUD DE REVISIÓN: *Discriminación por edad, orientación sexual, origen nacional, estatus de ciudadanía, represalias*

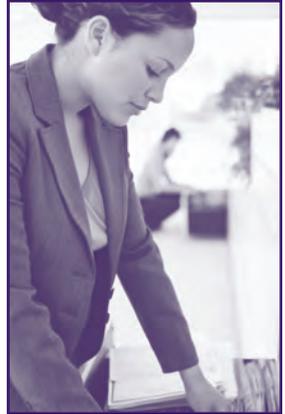
Ley de Derechos Humanos de Illinois 775 ILCS 5/2-102 (A) y 775 ILCS 5/6-100(A)

Concerniente a la solicitud de revisión de: Laurence Helene Rabe

Laurence Helene Rabe ("la solicitante") presentó una Solicitud de Revisión ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois ("la Comisión") en relación con el Aviso de Desestimación de sus cargos por discriminación por parte del Departamento de Derechos Humanos de Illinois ("el Departamento") La solicitante alegó que United Airlines, su empleador, la acosó debido a su edad (41 años), su orientación sexual (lesbiana), su origen nacional (francesa), su estatus de ciudadanía (nacionalidad distinta a la estadounidense), y que además sufrió represalias al haberse opuesto a la discriminación ilegal.

Al desestimar los cargos de la solicitante por discriminación, el Departamento determinó que la Ley Federal de Aviación ("FAA") tiene un derecho preferente (su autoridad es más alta, y por lo tanto tiene precedencia) sobre las leyes estatales, incluyendo la Ley de Derechos Humanos de Illinois ("la ley") arriba citada.

La Comisión no estuvo de acuerdo, y remitió (devolvió) el caso al Departamento para una investigación más a fondo, y para llegar a una determinación en cuanto a que si los cargos presentados por la solicitante cumplían con los requisitos de jurisdicción de la ley. La Comisión había determinado en una decisión previa que la FAA no representa un impedimento absoluto en relación con los reclamos por derechos civiles estatales. En consecuencia, en caso de que el Departamento determinara que la solicitante cumplía con los requisitos jurisdiccionales de la ley, el Departamento debía investigar los cargos por discriminación.





CASO DE ESTUDIO NO. 1

SOLICITUD DE REVISIÓN: Raza

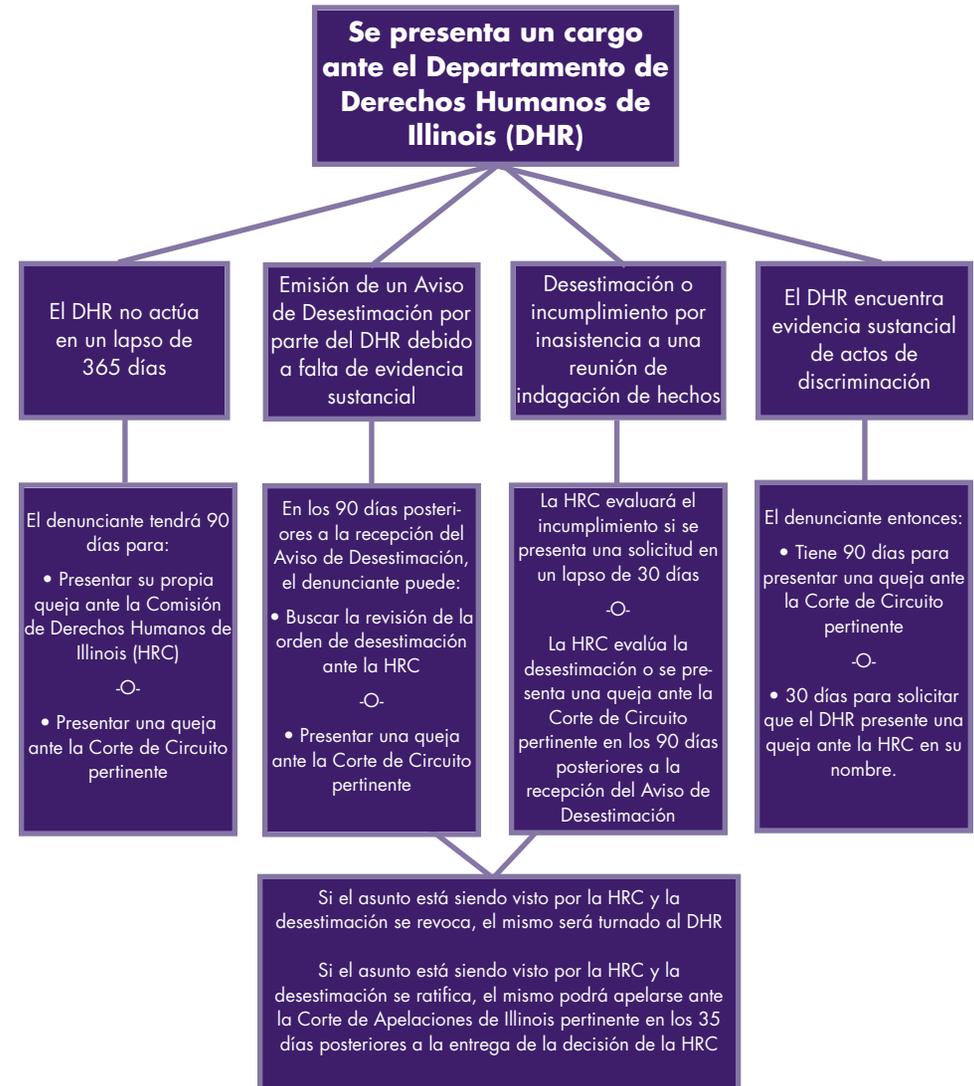
Ley de Derechos Humanos de Illinois 775 ILCS 5/2-101 (B) (1) (a)

Concerniente a la solicitud de revisión de: Kerry D. Redmond

Kerry D. Redmond ("el solicitante") presentó una Solicitud de Revisión ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois ("la Comisión") en relación con el Aviso de Desestimación de su cargo por discriminación por parte del Departamento de Derechos Humanos de Illinois ("el Departamento"). El solicitante alegó que Foster & Sons Fire Extinguishers, Inc. ("el empleador") lo despidió de su puesto como técnico de servicio debido a su raza, a saber, negra.

La Sección 2-101(B)(1)(a) de la Ley de Derechos Humanos ("la ley") indica, en la parte correspondiente: . . . el término empleador incluye a cualquier persona que tenga laborando a 15 o más trabajadores en Illinois, durante por lo menos 20 semanas en el año calendario previo a la infracción alegada . . .

Debido a que el empleador del solicitante tenía menos de 15 trabajadores, el Departamento determinó que no caía dentro de la definición establecida en la ley, y desestimó el caso del solicitante dada la falta de jurisdicción. La Comisión ratificó la desestimación del cargo por discriminación.



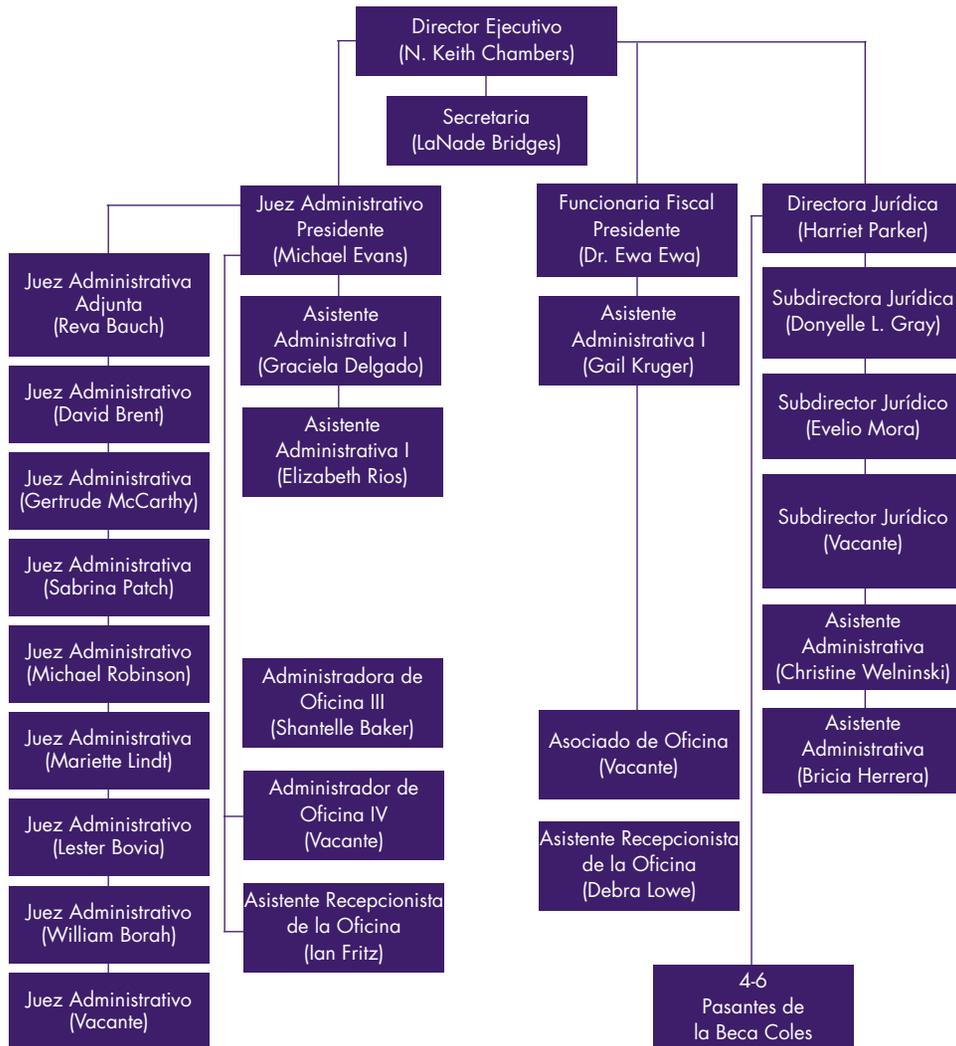
LA COMISIÓN OFRECE UN FORO NO PARTIDISTA EN EL QUE SE PUEDEN RESOLVER LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN ILEGAL

La Comisión está compuesta por personal y trece Comisionados. Los Comisionados son nombrados por el Gobernador, y solamente un máximo de siete podrán pertenecer al mismo partido político. El Gobernador designa a uno de los Comisionados como Presidente.

Los Comisionados son un reflejo de la diversidad presente en el Estado de Illinois. Los Comisionados provienen de una variedad de campos profesionales, y de diferentes partes del estado. Los Comisionados son diversos en cuanto a raza y origen étnico, creencias religiosas, género y orientación sexual. Al mantener un cuerpo de Comisionados diverso y no partidista, además de un personal diverso, la Comisión se esfuerza para prestar servicio a todas las personas y entidades en todo el estado que buscan un foro justo para la adjudicación de las inconformidades bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

Esquema organizacional

Presidente y 12 Comisionados



REQUISITOS LABORALES Y PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD

Los becarios son responsables principalmente de ayudar a los Jueces Administrativos y a la Oficina del Director Jurídico a llevar a cabo investigación legal, preparación de documentos, elaboración de escritos legales, análisis de registros, preparación de órdenes y otros trabajos relacionados con los litigios. Por otro lado, los becarios podrían participar en trabajos relacionados con las políticas, como revisión de leyes, normativas administrativas y otros asuntos legislativos relacionados con la HRC.

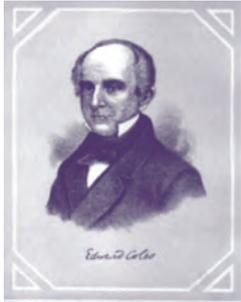
Los becarios trabajan en una oficina pequeña con un programa de asignaciones estructurado a través del que tienen la oportunidad de:

- Afinar sus habilidades analíticas, de investigación y de redacción en temas legales bajo la supervisión de abogados y jueces administrativos con amplia experiencia
- Conseguir experiencia práctica de campo en una agencia gubernamental, con la opción de obtener créditos escolares
- Ayudar en la preparación de Órdenes de la HRC que podrían ser revisadas por la Corte de Apelaciones de Illinois y la Corte Suprema del Estado
- Participar en difusión pública, al trabajar con las asociaciones de abogados locales

Se espera que los becarios trabajen 2 ó 3 días a la semana, durante 5 horas. Se espera que los becarios de verano trabajen 3 ó 4 días a la semana, durante hasta 7 horas.

ESTUDIANTE EXTERNO
2010

Nicole Walker
Loyola University of Chicago
School of Law
(inscrita en el Programa de
Maestría en Jurisprudencia)



Gobernador Edward Coles

PASANTES DE LA BECA COLES 2010

Casey Fundarek
Valparaiso University
School of Law

Sun Hee Choi
University of Illinois
College of Law

Edward Young
Loyola University of
Chicago
School of Law

Rashidat Ogbara
The George Washington
University Law School

Salvador Verduzco
Valparaiso University
School of Law

BECA COLES
PROMOVIENDO LA PRÁCTICA LEGAL
EN EL ÁREA DE DERECHOS CIVILES

BECA GOBERNADOR EDWARD COLES

La Beca Gobernador Edward Coles se estableció en honor de Edward Coles, (1786-1868), quien fue el segundo gobernador de Illinois en el período entre 1822 y 1826.

Muchos años antes de la Guerra Civil, el nuevo Estado de Illinois fue un campo de batalla político en la lucha para erradicar la esclavitud. Edward Coles, el segundo gobernador del estado, defendió y se esforzó férreamente para conseguir que Illinois fuera un estado libre de esclavos.

La Beca Gobernador Edward Coles de la Comisión de Derechos Humanos de Illinois es un programa de pasantías durante todo el año para estudiantes de derecho de primero (en el verano únicamente), segundo y tercer año que estén interesados en la práctica legal en el área de derechos civiles y derecho administrativo.

El programa fue diseñado a partir de los programas de pasantía de verano que se llevan a cabo en muchas de las principales firmas legales. El programa les ofrece a los estudiantes la oportunidad de trabajar en litigios complejos en el área de derechos civiles bajo la orientación de expertos en la materia, además de que se familiarizan con el funcionamiento interno del sistema de tribunales estatal.

COMISIONADOS DEL AF 2010
SIRVIENDO AL PUEBLO CON ORGULLO

- 1 Martin R. Castro, Presidente
Nombrado en 2009
Presidente de Castro Synergies LLC; Presidente del Comité Consultivo Estatal de Illinois de la Comisión de Derechos Civiles de EE.UU.; Presidente del Consejo del Museo Nacional de Arte Mexicano; Presidente del Consejo Consultivo Hispano del Fiscal Estatal del Condado Cook.
2 Marti Baricevic
Nombrado en 2003
Representante de capacitación industrial para la Southwestern Illinois College.
3 Charles E. Box
Nombrado en 2010
Presidente, The Box Group; Vicepresidente, Fundación para el Cuidado de la Salud de los Niños de Illinois; Director, Rockford Bank & Trust; Fideicomisario, Rockford College; Ex-Presidente, Comisión de Comercio de Illinois; Ex-Alcalde, Rockford, Illinois; Ex-Miembro del Consejo para las Artes de Illinois.
4 David Chang
Nombrado en 2003
Líder cívico, líder en la comunidad asiático-americana de Chicago.
5 Robert S. Enriquez
ANombrado en 2005
Líder cívico, líder de propietarios de pequeñas empresas, ex-oficial de la marina.
6 Nabi R. Fakroddin, P.E., S.E.
Nombrado en 2010
Ingeniero profesional y estructural; Presidente del Consejo de Ingenieros de Illinois y de la Asociación de Ingenieros del Condado; Miembro del Consejo de Apelaciones de Zonificación de St. Charles; Ex-Miembro de las Comisiones de Planificación y Regional para la Mano de Obra del Oeste de Illinois; Galardonado con numerosos premios, incluyendo el APWA para los diez más importantes líderes en el campo de obras públicas en los Estados Unidos, y el Premio al Servicio Distinguido de NCEES.
7 Marylee V. Freeman
Nombrada en 1999
Ex-directora de difusión intergubernamental para el Departamento de Edificaciones de Chicago, donde trabajó con concejales, funcionarios electos, grupos comunitarios, iglesias y escuelas.
8 Sakhawat Hussain, M.D.
Nombrado en 1994
Gastroenterólogo, ex-presidente del personal médico en Advocate Hospital; Presidente fundador del Congreso Pakistán-Americano; Miembro de la Junta Directiva: Asociación Islámica Americana (Illinois); East West University (Illinois); Imran Khan Cancer Appeal (EE.UU.); Hammond Community Hospital LLC (Indiana).

RESUMEN DE CASO NO. 4

Cebula vs. Jamo Hi-Fi USA, Inc.

(Represalias)

El denunciante indicó que la parte instada cometió represalias ilegales en su contra. El abogado del denunciante había escrito una carta dirigida a la alta gerencia de la parte instada. En dicha carta se describían comentarios relacionados con la edad que alegadamente hicieron los supervisores inmediatos del denunciante. Dos días después de que la compañía recibió la carta, el denunciante fue despedido.

La parte instada indicó que el denunciante había sido despedido como resultado de su ausentismo excesivo. Por otro lado, el supervisor que despidió al denunciante declaró que desconocía la existencia de la carta del abogado al momento de decidir el cese de la relación laboral. Sin embargo, la credibilidad de la defensa quedó puesta en duda irremediablemente debido a que en la carta de despido explícitamente se hacía alusión al abogado del denunciante.

Se encontró entonces que la explicación de la parte instada era un pretexto para la represalia ilegal. Al denunciante se le otorgaron los salarios perdidos y otros daños, incluyendo los honorarios legales.

9 Spencer Leak, Sr.

Nombrado en 2001
 Presidente de Leak and Sons Funeral Home; Presidente de Black on Black Love Inc.; Ex-Director del Distrito No. 1 del Departamento Correccional de Illinois; Ex-Director Ejecutivo del Departamento Correccional del Condado Cook.

10 Munir Muhammad

Nombrado en 2003
 Co-Fundador de CROE y productor ejecutivo del programa televisivo Muhammad and Friends.

11 Rozanne Ronen

Nombrada en 2004
 Líder cívica y propietaria de negocio especializado en tecnología informática.

12 Gregory G. Simoncini

Nombrado en 2005
 Consultor para organizaciones sin fines de lucro, asesora a instituciones grandes y pequeñas a nivel local y nacional; Ofrece asesoría en planificación estratégica, desarrollo de consejos, programas anuales de recaudación de fondos, campañas de capital y de donaciones; Activo durante largo tiempo en la comunidad Gay/Lésbica/Bisexual/Transexual; Ex-Miembro del consejo de Victory Fund Campaign y de Lambda Legal; Miembro del consejo de la Academia para el Liderazgo Escolar Urbano.

13 Diane M. Viverito

Nombrada en 2005
 Administradora en desarrollo estudiantil en Moraine Valley Community College; Miembro fundadora y ex-presidenta del Study Illinois Consortium; defensora de la comunidad universitaria internacional y de la diversidad en la educación.

**Estado de Illinois
 Comisión de Derechos Humanos**

ASIGNACIONES PREPSUPUESTARIAS PARA EL AÑO FISCAL 2010

Servicios personales.....	\$ 1,6760,000
Aportación para el retiro.....	\$ 0.0
Cobro de pensión - retiro.....	\$ 0.0
Seguro social.....	\$ 128,200
Servicios contratados.....	\$ 160,000
Viajes.....	\$ 15,000
Materias primas.....	\$ 12,000
Impresiones.....	\$ 14,000
Procesamiento electrónico de datos....	\$ 12,400
Equipos.....	\$ 11,200
Telecomunicaciones.....	\$ 23,600
Asignación total.....	\$ 2,052,400
Fondos federales	
1900 - División de Proyectos Especiales	<u>100,000</u>
Total de asignaciones con fondos federales	\$ 2,152,400

El financiamiento es asignado anualmente a partir del presupuesto estatal para cubrir todos los servicios que la Comisión de Derechos Humanos le proporciona al pueblo de Illinois.

Decisiones emitidas por la Comisión AF 2010



RESUMEN DE CASO NO.5

Plonka vs. GKN Sinter Metals, Inc.

(Discriminación por edad)

El denunciante indicó que fue despedido debido a su edad. Sin embargo, la parte instada sostuvo que el denunciante fue despedido debido a que inició un pleito en las instalaciones de la compañía.

Con las evidencias presentadas en la audiencia se estableció que el denunciante fue provocado por ciertos comentarios hechos por un compañero de trabajo más joven. Sin embargo, resultó claro que el denunciante respondió a esos comentarios con violencia física. El denunciante fue despedido, y el compañero de trabajo en cuestión permaneció en la compañía.

La parte instada tenía una política estricta de "cero tolerancia" ante la violencia en el lugar de trabajo. La parte instada sostuvo que el denunciante fue despedido porque infringió dicha política, y el compañero de trabajo siguió laborando en la compañía porque no recurrió a la violencia física. El denunciante no pudo corroborar sus dichos porque no comprobó que la política de "cero tolerancia" fuera un pretexto para la discriminación basada en la edad.